

# APPEL AU BOYCOTT DE L'ENTRETIEN



## La campagne notation 2018 démarre fort ... L'évaluation obtenue par Bruno Parent est :

|                              |   |             |
|------------------------------|---|-------------|
| • défense des missions       | X | insuffisant |
| • défense des emplois        | X | insuffisant |
| • défense du Contrôle fiscal | X | insuffisant |

## appréciation des agents



### ► Quelques conseils utiles pour l'entretien

Vous devez être évalué sur votre temps de présence administratif. Aucune référence à des périodes d'absences liées à la maladie, la maternité, au temps partiel ou à une activité syndicale ne doit être mentionnée.

Votre chef de service a l'obligation de vous convoquer à un entretien d'évaluation professionnelle. Il doit vous proposer par écrit (en pratique par courriel), l'évaluateur doit respecter un délai minimum de 8 jours entre l'offre de rendez-vous et l'entretien.

### ► Boycott ou pas boycott : A chacun de voir

Il n'y a donc aucune obligation pour les agents à participer à l'entretien et l'absence ne peut leur être reprochée. Aucune pression ne doit être exercée sur les agents pour les contraindre à participer à l'entretien professionnel. L'action de boycott<sup>(1)</sup> ne vous prive en aucune façon, bien au contraire, de contester votre évaluation via le recours hiérarchique puis le recours en CAPL puis en CAPN.

<sup>(1)</sup>Modèle de réponse en fin de tract

### L'entretien d'évaluation 2018 : toujours le même bla, bla, bla..., avec quelques nouveautés dans les intentions.

Cette année 2018 (gestion 2017), est l'année de généralisation du dispositif vécu par la catégorie B l'an dernier.

Dans le cadre de la mise en place généralisée de PPCR, l'avancement se fait désormais avec une cadence constante, ce qui aboutit à la suppression du bonus des Réduction (R1 et R2) de la cadence d'avancement dans chaque échelon du grade.

L'entretien va se limiter à traiter de la fixation des objectifs et des résultats obtenus, dans le cadre des missions mises en œuvre par l'agent évalué. Il va ensuite naturellement déboucher sur l'appréciation portée par le chef de service sur sa manière de servir.

Cette appréciation de la manière de servir va porter sur les critères connus que sont les connaissances professionnelles, les compétences personnelles, l'implication professionnelle et le sens du service public, dont chaque agent fait preuve quotidiennement.

Seule grande nouveauté, l'appréciation qui va être désormais systématisée sur la capacité de chacun à assumer des responsabilités dans le grade supérieur, que vous soyez postulant ou pas.

Cela va-t-il avoir un effet tangible ? Certes pas mais au moins nous aurons la conviction que nos capacités sont appréciées à leur juste valeur...

Qui a dit que l'administration était une mauvaise mère ?

Pas nous !!! Mais « ça va mieux en le disant ! Alors, l'intention 2018, un nouveau bla, bla, bla... ?

# Les rubriques

Les entretiens se dérouleront entre le 24 janvier et le 2 mars. Ci-contre le calendrier de l'organisation matérielle des entretiens, jusqu'à l'appel.

Ci-dessous les points d'importance à ne pas négliger dans les différentes rubriques de l'entretien.

► **Résultats professionnels**

L'appréciation de l'activité de chaque agent doit être abordée dans les conditions de l'organisation et du fonctionnement du service, en tenant compte des contraintes subies en cours d'année

► **Fixation des objectifs**

Ils doivent être réalistes et limités à 2 ou 3. Les objectifs quantitatifs ne sont pas proscrits mais il faut être vigilant sur leur description précise. Éviter que son contenu ne devienne une appréciation bis, car il n'y a pas de recours. Pour pallier à cette contrainte, utiliser, en cas de nécessité, la partie réservée à l'expression de l'agent.

► **Acquis de l'expérience professionnelle**

Cette rubrique doit obligatoirement être servie et prendre en compte y compris les expériences acquises hors de la DDGFIP, ou dans des activités annexes (corrections et prépa concours).

**nouveau**

► **Perspectives d'évolution professionnelle**

Il s'agit d'une nouveauté 2018. Le chef de service doit donner son avis sur la capacité de l'agent « noté » à exercer des fonctions dans le grade supérieur, y compris si l'agent ne postule pas en liste d'aptitude.

► **Le tableau synoptique (profil croix)**

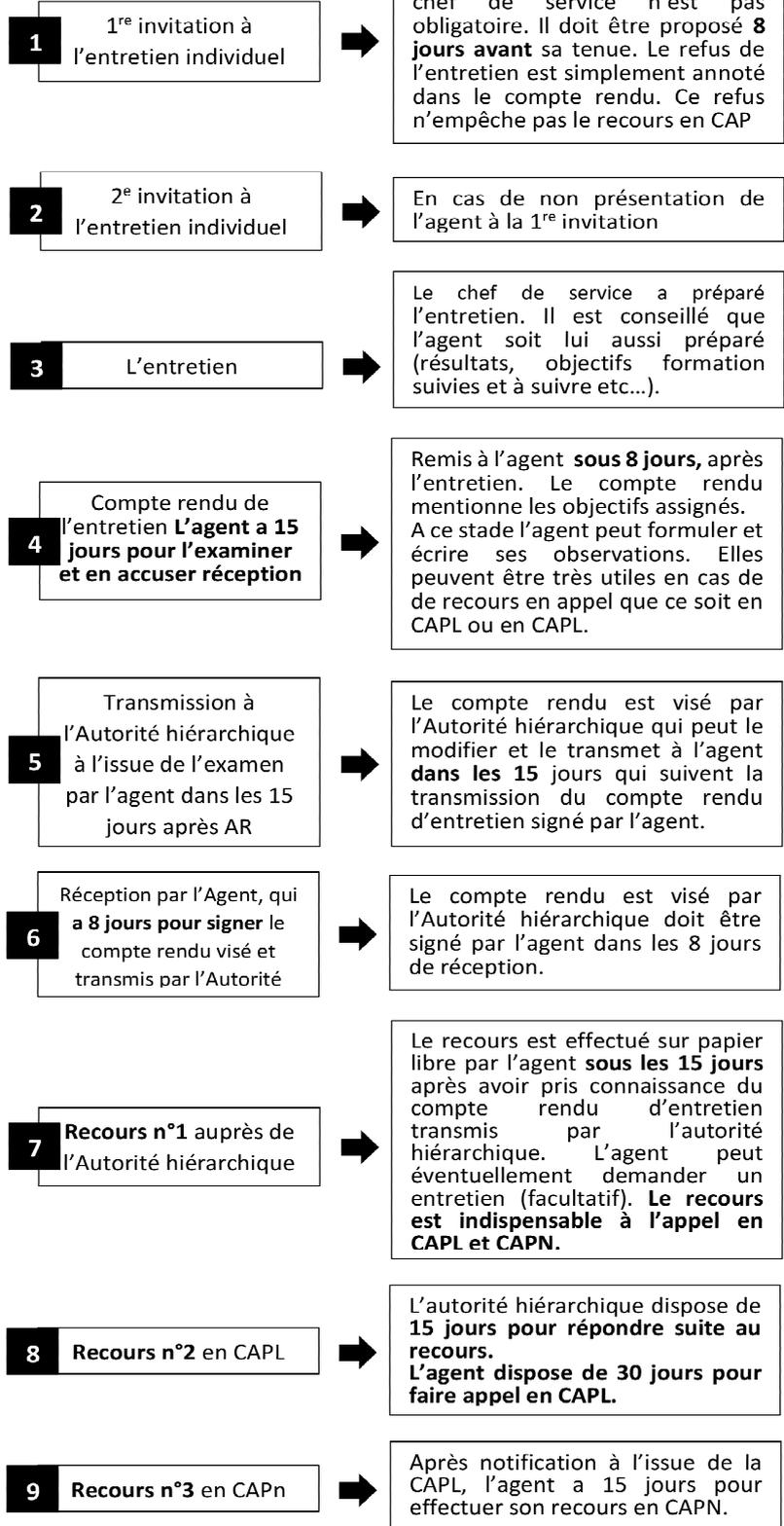
Il revêt une grande importance. Il est le premier élément de l'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent sur trois niveaux de valeur : Insuffisant – bon – très bon – excellent. Il concerne 4 critères :

Les connaissances professionnelles, les compétences personnelles, l'implication professionnelle et le sens du service public. Il faut être très vigilant sur cette partie dont va découler le contenu de l'appréciation littérale. Il convient de veiller à ne pas voir ce profil baisser, notamment du fait d'un changement de poste.

► **L'appréciation littérale**

Elle doit être en cohérence avec le tableau synoptique et chacun doit veiller à l'évolution des termes employés chaque année. Il faut veiller à ce que les termes et qualificatifs portés soient particulièrement riches et positifs.

## Chronologie des différentes étapes et suites de l'entretien professionnel



**MODELE DE REPONSE :** Je vous informe de mon refus de participer à l'entretien professionnel individuel que vous m'avez proposé concernant l'année de gestion 2017. Cet entretien a pour seul objectif de remettre en cause les garanties collectives des personnels, d'accentuer les phénomènes d'individualisation et d'introduire la rémunération au mérite. Je refuse de rentrer dans une logique de mise en compétition des agents, de casser les notions de solidarité, d'entraide et de coopération entre eux.

Au même titre que mes collègues, je tiens à défendre l'ensemble des missions de notre administration. Elle s'inscrit dans un mouvement collectif d'opposition